

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEMAMPUAN,
MOTIVASI, DAN STANDAR GAJI (STUDI PADA PENGURUS
UPK PNPM MANDIRI PERDESAAN DI KABUPATEN
REMBANG)**



TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Menyelesaikan Jenjang Pendidikan
Program Studi Manajemen Pascasarjana S-2
Universitas Muria Kudus

Oleh :

RETNO HERU MULYANI
NIM. 2010-01-012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PASCASARJANA S-2
UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

TAHUN 2012

TESIS

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN
STANDAR GAJI (STUDI PADA PENGURUS UPK PNPM MANDIRI
PERDESAAN DI KABUPATEN REMBANG)**

Oleh :

RETNO HERU MULYANI

telah dipertahankan didepan penguji
pada tanggal _____
dinyatakann telah memenuhi syarat

Menyetujui
Tim Pembimbing

Menyetujui
Tim Pembimbing,

Dr. H. Syuhada Sofian, MSIE

Ketua

Dr. Mokhamad Arwani

Anggota

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Pascasarjana S2
Universitas Muria Kudus

Dr. Drs. Joko Utomo, MM

JUDUL TESIS :

**“UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN
STANDAR GAJI (STUDI PADA PENGURUS UPK PNPM MANDIRI
PERDESAAN DI KABUPATEN REMBANG)”**

Nama Mahasiswa : **Retno Heru Mulyani**

NIM : 2010-01-012

Program Studi : Magister Manajemen

Minat : MSDM

TIM PEMBIMBING

Ketua : **Dr. H. Syuhada Sofian, MSIE**

Anggota : **Dr. Mokhamad Arwani**

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : **Dr. Joko Utomo, MM**

Dosen Penguji 2 : **Drs. Taufik, MS, MM**

Tanggal :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa di dalam Naskah Tesis dengan judul :

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA MELALUI KEMAMPUAN, MOTIVASI, DAN
STANDAR GAJI, (STUDI PADA PENGURUS UPK PNPM MANDIRI
PERDESAAN DI KABUPATEN REMBANG)**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN dicabut, serta diproses dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, Maret 2012

Mahasiswi

Retno Hery Mulyani
NIM. 2010-01-012

RIWAYAT HIDUP

Retno Heru Mulyani, Rembang, 1 September 1974 anak dari ayah Suraji Abdul Mungin (alm) dan ibu Hj. Sukarti. SD Negeri 2 Sulang Rembang lulus tahun 1987, SMP Negeri 1 Sulang lulus tahun 1990, SMA Negeri 1 Rembang lulus tahun 1993, STIE Darma Putra Semarang lulus tahun 1998. Pengalaman kerja di Manager KUD Sulang tahun 2000-2005, Fasilitator Kecamatan Tunjungan Kabupaten Rembang PPK tahun 2005, Fasilitator Kecamatan Jepon Kabupaten Rembang tahun 2006, Fasilitator Kecamatan Gunem Kabupaten Rembang tahun 2007-2009, Fasilitator Kecamatan PNPM Mandiri Perdesaan Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang tahun 2010, Fasilitator Kecamatan PNPM Mandiri Perdesaan Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang tahun 2011 Fasilitator Kecamatan PNPM Mandiri Perdesaan Kecamatan Bulu Kabupaten Rembang tahun 2012 sampai sekarang.

Kudus, Maret 2012

Mahasiswi

Retno Heru Mulyani
NIM. 2010-01-012

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-sebarnya kepada :

1. Prof. Dr. dr. Sarjadi selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
2. Drs. M. Masruri, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
3. Dr. Joko Utomo, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S2.
4. Dr. H. Syuhada Sofian, MSIE selaku Pembimbing Utama.
5. Dr. Mokhamad Arwani selaku Pembimbing Anggota
6. Satker Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan Kabupaten Rembang yang telah memberikan ijin penelitian ini.
7. Suamiku Drs.H. Muhson dan anakku (*Aldyl Muhan Muhammad Mahardika, Alshela Sonya Farahdziba, Aldyn Muhan Mahmud Ahmadinejad*) atas segala dukungan baik moril maupun materiil .
8. Keluarga besarku dan saudaraku semua yang telah banyak memberikan dukungan dalam proses penyusunan tesis ini.
9. Semua Pengurus Unit Pengelola Kegiatan PNPM MPd se Kabupaten Rembang yang telah bersedia menjadi responden penelitian tesis ini.
10. Rekan-rekan penulis yang banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

ABSTRAK

Retno Heru Mulyani, Program Studi Manajemen Pascasarjana S-2 Universitas Muria Kudus, 2012. Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Kemampuan, Motivasi, dan Standar Gaji, (Studi Pada Pengurus UPK PNPM MPd di Kabupaten Rembang). Ketua Pembimbing Dr. Syuhada Sofian, MSIE dan anggota pembimbing Dr. Mokhamad Arwani.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peningkatan kinerja pengurus PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Rembang ditunjang oleh kemampuan, motivasi dan standar gaji. Unit Pengelola Kegiatan (UPK) merupakan salah satu unsur yang dibentuk untuk kepentingan operasional program. Dalam melaksanakan kegiatan PNPM MPd lembaga UPK melakukan fungsi-fungsi administrasi, pengelolaan keuangan dan pelestarian hasil-hasil yang telah dilaksanakan melalui Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MPd). Untuk itu apakah kemampuan yang dimiliki, motivasi kerja sebagai pendorong semangat dan tingkat gaji yang diperoleh dapat meningkatkan kinerja pengurus.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Responden penelitian adalah pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Rembang sebanyak 42 orang yang dipilih langsung karena sebagai pengurus kecamatan. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen yang berbentuk angket, untuk variabel kemampuan, motivasi, standar gaji dan peningkatan kinerja. Instrumen diolah dengan menggunakan validitas butir dan koefisien reliabilitas. Uji persyaratan analisis data dilakukan dengan uji multikolonieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan normalitas. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi ganda, serta menggunakan uji R sebagai uji korelasi parsial.

Hasil uji keberartian koefisien regresi ganda, diperoleh harga F hitung sebesar 35,386 dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pengurus atau dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan standar gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pengurus PNPM MPd. Secara parsial diketahui signifikansi kemampuan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,654 > 0,304$ artinya signifikan. Signifikansi motivasi terhadap kinerja pengurus sebesar $0,723 > 0,304$ artinya signifikan. Signifikansi standar gaji terhadap kinerja pengurus $0,835 > 0,304$ artinya signifikan.

Dari hasil hipotesis yang telah diuji, bahwa semua variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pengurus yaitu variabel kemampuan pengurus, motivasi kerja pengurus dan standar gaji yang diberikan.

Kata Kunci: Kemampuan, Motivasi, Standar Gaji dan Kinerja Pengurus

ABSTRACT

Retno Heru Mulyani, Management Studies Program S-2 Graduate University of the Muria Kudus, 2012. Efforts Through Improved Performance Ability, Motivation, and the Standard Salary, (Studies in Management UPK district MPd Apex PNPM). Chief Advisor Dr. Syuhada Sofian, MSIE, and members of the mentors Dr. Mokhamad Arwani.

This study aims to determine the effect of increasing the performance of officials in the District Rural PNPM MPd Apex supported by the ability, motivation and salary standards. Activity Management Unit (UPK) is one element that is formed for the purpose of operating the program. In carrying out the activities of the institution MPd PNPM UPK perform administrative functions, financial management and preservation of the results that have been implemented through the Community Empowerment Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Rural Areas (PNPM MPd). For it is the capabilities, motivation and encouragement to work as wage levels obtained can improve the performance of the board.

Research methods that are used is a quantitative method. UPK survey respondents was the manager of the District Rural PNPM MPd Apex as many as 42 people are elected as a district administrator. Data collection techniques using instruments in the form of questionnaires, for a variable ability, motivation, salary and performance improvement standards. Instruments processed using grain and validity coefficients reliabilitas. Test requirements of data analysis conducted by multikolonieritas test, autocorrelation, heteroscedasticity and normality. The research data were analyzed using multiple regression techniques, and using R as a test of partial correlation test.

The test results keberartian multiple regression coefficients, F count rates obtained at 35,386 with a significance level of 0,000 under 0,05. Then the regression model can be used to predict the performance of the board or it can be said that the variable ability, motivation and salaries together affect the performance of the board PNPM MPd. Partially known to the significance of the ability of the employee's performance for $0,654 > 0,304$ that is significant. Significance of motivation on the performance of the board for $0,723 > 0,304$ means significant. Significance of the salaries of the management performance of $0,835 > 0,304$ means significant.

From the results of which have tested the hypothesis that all the variables that affect the performance of the variable ability of the management board, management and motivation standard salary.

Key words: Ability, Motivation, and Performance Standards Board Salary

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, karunia, serta kenikmatan yang tak terhingga sehingga saya berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan saya untuk menyelesaikan tesis dengan judul “Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Kemampuan, Motivasi, dan Standar Gaji, (Studi Pada Pengurus UPK PNPM MPD di Kabupaten Rembang)”. Saya menyadari bahwa dalam menyelesaikan tesis ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini saya menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. dr. Sarjadi, Rektor Universitas Muria Kudus.
2. Bapak Drs. M. Masruri, MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.
3. Bapak Dr. Joko Utomo, MM, Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muria Kudus.
4. Bapak Dr. Syuhada Sofian, MSIE, Dosen Pembimbing utama dan Bapak Dr. Mokhammad Arwani selaku dosen pembimbing anggota yang telah mengarahkan dan meluangkan waktu guna membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan ilmunya.
6. Satker Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan Kabupaten Rembang yang telah memberikan ijin penelitian ini.
7. Suami dan anakku tercinta yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang doa dan semangat serta dukungan moril yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
8. Seluruh pengurus UPK PNPM Mandiri Perdesaan di Kabupaten Rembang yang telah memberikan kemudahan dan membantu penulis untuk mengisi kuesioner penelitian tersebut.
9. Segenap keluarga dan sahabatku program pasca sarjana di Universitas Muria Kudus sebagai sumber inspirasi yang telah memberikan semuanya kepada penulis.

Akhirnya penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam penulisan tesis ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan dimasa mendatang. Besar harapan penulis, semoga tesis ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Kudus, Maret 2012

Mahasiswi

Retno Heru Mulyani
NIM. 2010-01-012

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Konsep Kinerja.....	13
2.2.1 Definisi Kinerja.....	13
2.2.2 Penilaian Kinerja.....	16
2.2.3 Metode Penilaian Kinerja	19
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.3 Kemampuan	22
2.3.1 Pengertian Kemampuan	22
2.3.2 Kemampuan sebagai Syarat Seleksi Pegawai.....	24
2.4 Motivasi.....	28
2.4.1 Pengertian Motivasi	28
2.4.2 Teori Motivasi	30
2.4.3 Tujuan Pemberian Motivasi	34
2.4.4 Teknik Memotivasi Pekerja	35
2.5 Standar Gaji.....	37
2.5.1 Pengertian Standar Gaji	37
2.5.2 Klasifikasi Gaji	39
2.5.3 Penentuan Gaji Pekerjaan	40
 BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konsep Penelitian	42
3.2 Hipotesis Penelitian	45

BAB IV	METODE PENELITIAN	
4.1	Desain Penelitian	46
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian	46
4.3	Metode Pengambilan Sampel	47
4.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	48
4.5	Metode Pengumpulan Data.....	50
4.6	Analisis Data.....	51
4.6.1	Uji Instrumen Penelitian	51
4.6.2	Uji Prasyarat Analisis	54
4.6.3	Pengujian Hipotesis	56
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1	Gambaran Subyek Penelitian.....	59
5.1.1	Karakteristik Responden.....	59
5.2	Analisis Deskriptif.....	62
5.2.1	Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kemampuan	63
5.2.2	Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi	64
5.2.3	Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Standar Gaji.....	65
5.2.4	Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Peningkatan Kinerja.....	66
5.3	Analisis dan Hasil Pembahasan Pengujian Hipotesis.....	67
5.3.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	67
5.3.2	Uji Asumsi Klasik	70
5.3.3	Uji Hipotesis.....	75
5.3.4	Pembahasan.....	78
5.4	Keterbatasan Penelitian	80
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan	82
6.2	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR TABEL		
DAFTAR GAMBAR		
DAFTAR LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Mapping Variabel Penelitian	13
Tabel 5.1. Data Pengurus Kecamatan	59
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	60
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 5.6 Kategori Mean Dari Variabel-Variabel Penelitian	63
Tabel 5.7 Deskriptif Variabel Kemampuan	63
Tabel 5.8 Deskriptif Variabel Motivasi.....	64
Tabel 5.9 Deskriptif Variabel Standar Gaji.....	64
Tabel 5.10 Deskriptif Variabel Peningkatan Kinerja.....	67
Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Kemampuan	68
Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi.....	68
Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Standar Gaji	69
Tabel 5.14 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Motivasi Kerja.....	69
Tabel 5.15 Hasil Uji Reliabilitas Sampel Penelitian.....	70
Table 5.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 5.17 Hasil Pengujian Autokorelasi Data.....	72
Tabel 5.18 Uji Normalitas	75
Tabel 5.19 Uji Signifikansi F	76
Tabel 5.20 Uji Model Regresi	76
Tabel 5.21 Uji Korelasi Regresi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Keterkaitan antara Proses Seleksi dengan Kegiatan-kegiatan	26
Gambar 2.2 Proses Seleksi “Compensatory”	27
Gambar 3.1. Diagram Kerangka Pemikiran	45
Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedasitas	73
Gambar 5.2 Hasil Uji Normalitas.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Upaya Peningkatan Kinerja Melalui Kemampuan, Motivasi, dan Standar Gaji, (Studi Pada Pengurus UPK PNPM MPD di Kabupaten Rembang)
- Lampiran 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Jabatan Dan Umur
- Lampiran 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja, Unit Kerja Dan Pendidikan Terakhir
- Lampiran 4 Hasil Angket Penelitian Tentang Peningkatan Kinerja
- Lampiran 5 Hasil Angket Penelitian Tentang Kemampuan
- Lampiran 6 Hasil Angket Penelitian Tentang Motivasi
- Lampiran 7 Hasil Angket Penelitian Tentang Standar Gaji
- Lampiran 8 Hasil Pengujian SPSS 16.00